



www.cnrs.fr

L'égalité de genre au CNRS



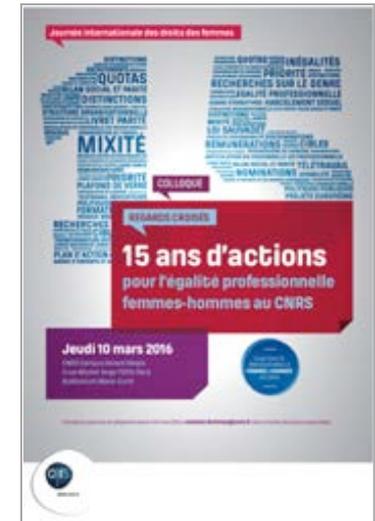


La MPDF

Et l'implication du CNRS
pour l'égalité
Femmes-Hommes

La Mission pour la place des femmes au CNRS

- Créée en juillet 2001
- Rattachée à la Présidence du CNRS
- A l'interface entre les sphères scientifiques et administratives
- Observatoire chargé d'impulser, de coordonner, d'accompagner et d'évaluer la prise en compte des questions d'égalité femmes-hommes et de genre dans la politique globale de l'établissement
- Travaille en coordination avec la gouvernance, les Instituts, la DRH et les autres directions fonctionnelles, les délégations régionales, le SGCN, le Comité National et les autres instances, la Mission pour l'interdisciplinarité, les laboratoires, etc.



Un champ d'action étendu

- ① Améliorer l'équilibre F-H dans tous les corps
- ① Agir pour l'égalité professionnelle dans toutes ses dimensions
- ① Promouvoir les sciences auprès des jeunes femmes (action sur les viviers)
- ① Favoriser l'intégration du genre dans le contenu des recherches



RÉSEAUX ET ÉCHANGES D'EXPIÉRIENCES

Prévenir et traiter le harcèlement sexuel
 Nouveaux.elles entrant.e.s
 Manuel d'aide à l'action (dont communication)
 Modules e-learning

L'égalité professionnelle affichée comme priorité
 Démultiplier le portage des actions au sein de l'établissement
 Soutien aux recherches sur le genre
 Chronique "Vie du labo"

AFFIRMER UNE VOLONTÉ POLITIQUE

IMPLIQUER LES DIRIGEANT.E.S

FORMER DIRIGEANT.E.S ET INSTANCES A L'ÉGALITÉ, AUX STÉRÉOTYPES ET AU HS

RÉPARTITION H-F DANS LES INSTANCES

Comité STRIDE
 Loi Sauvadet
 Président.e.s de jurys
 Elections professionnelles

DISTINCTIONS RÉALIMÉRIATIONS ET NOMINATIONS

Modes d'attribution des distinctions
 Répartition égalitaire des primes
 Nominations aux postes de responsabilité

CARRIÈRES ET CONGES ADOPTEURS, MARIÉS, MÈRES

Entretiens pré/post-maternité
 Critères d'accueil en délégation CNRS des E-C
 Chercheur.e.s invité.e.s

ORGANISATION DU TRAVAIL

Entretiens pré/post-maternité
 Critères d'accueil en délégation CNRS des E-C
 Chercheur.e.s invité.e.s

ÉTATS DES LIEUX ÉGALITÉ

Tableaux de bord
 Répartition H-F des activités de laboratoire
 Fiches d'indicateurs
 Livret parité
 Composition seuils labo
 Études

LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES | HOMMES AU CNRS

AGIR SUR LES PROGRESSIONS DE CARRIÈRE

RECRUTES DES FEMMES

Actions vers viviers
 Modèles féminins
 Accès au concours pour femmes enceintes
 visibilité offres, contrats, doctorats, post doc.

INNOVATION ET SOUTIEN

Encourager les Femmes à se présenter
 Matrices ciblées et développement professionnel
 Entretiens de déblocage de carrière

PROMOTIONS

Oratrices collégues
 Développer réseaux
 Base de données d'expertes

VISIBILITÉ

Informations sur procédures d'avancement
 Prendre en compte les interruptions de carrière dans l'évaluation
 Retour des jurys sur promotions

FAVORISER L'ÉQUILIBRE VIE PERSO/PRO

PATERNITÉ

Conférence
 Investissement paternité
 Investissement des pères dans sphère familiale

ORGANISATION DU TRAVAIL

Information disponibilité
 aménagement
 Charte du temps

AIDE AU LOGEMENT

Aides au logement au logement au logement (ex. familles monoparentales)

AIDE À LA GARDE D'ENFANTS ET PARENTS

Dispositif d'aide
 Prise en charge des frais de garde liés aux déplacements professionnels

MOBILITÉS

Aide à recherche d'emploi conjointe
 Assouplissement de l'obligation de mobilité



www.cnrs.fr

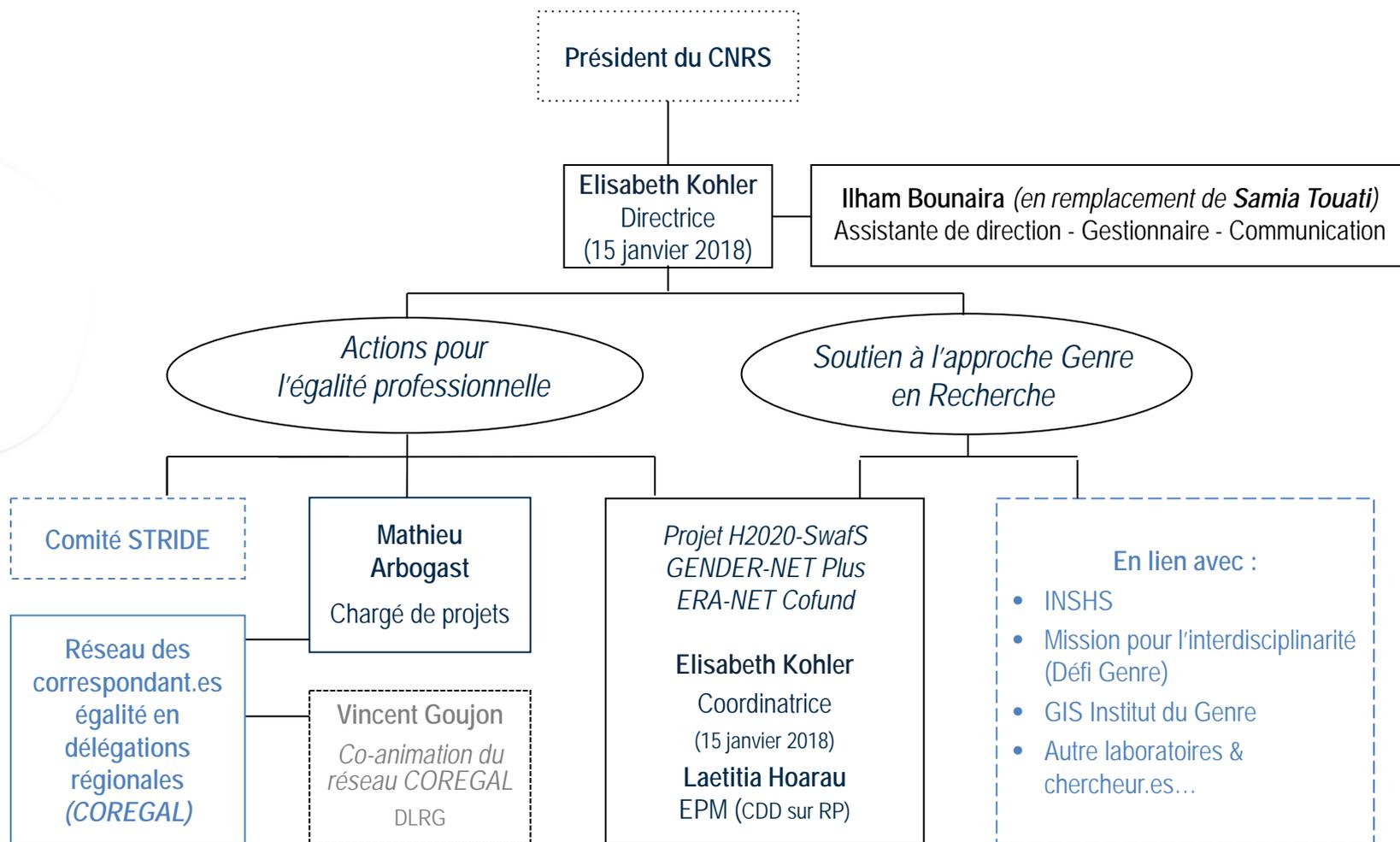
Le plan d'action national Adopté en 2014

Des actions déclinées dans le temps et dans l'organigramme

- ① 14 axes prioritaires, réalisés ou en cours de réalisation
- ① Des instances impliquées depuis le plus haut
- ① Des mesures concernant IT et chercheur.es
- ① Depuis 2015, un réseau national de correspondant.es de la MPDF (le CNRS est divisé en 18 délégations régionales)
- ① HRS4R
 - Un label européen de qualité des politiques RH dans la recherche
 - Plusieurs points de la stratégie intègrent dimension de genre
 - Label obtenu en février 2017 par le CNRS



La Mission pour la place des femmes : une équipe et des relais





En physique

Plus de 12 ans d'actions

- ⦿ 2004 enquête interne sur les parcours des femmes et des hommes au CNRS (Suzanne de Cheveigné), inclut la physique
- ⦿ L'exposition « Physique de femmes » en 2005
 - Bilingue FR-EN
 - Itinérante
 - Un DVD de portraits-interviews
- ⦿ Chapeau les filles
 - Concours québécois
 - Depuis 2007
 - 1 lauréate accueillie chaque année dans un laboratoire en France
- ⦿ INTEGER (FP7, 2011-2015)
 - Coordonné par la MPDF
 - femmesenphysique.cnrs.fr : des actions auprès du grand public
 - Des actions au sein de l'INP
 - Le plan d'action de 2014: un des acquis du projet
- ⦿ GENERA (Horizon 2020)

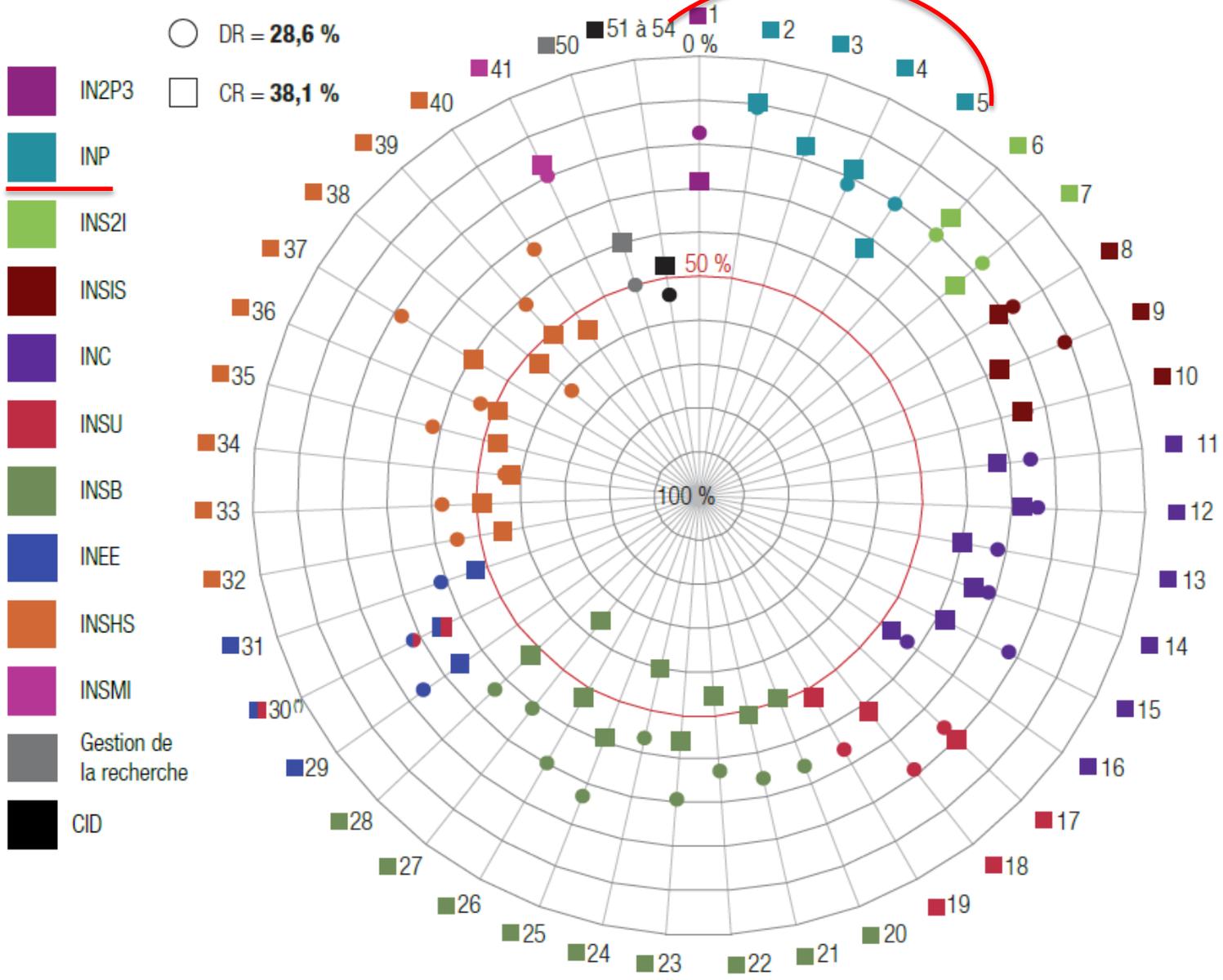


La physique au CNRS

- ⊙ L'INP : 1 des 10 instituts du CNRS
 - 1212 Chercheur.es permanent.es, 384 contractuel.les, 210 doctorant.es
 - 1011 IT permanent.es, 144 contractuel.les
- ⊙ Les sections disciplinaires
 - 6 des 41 sections relèvent de l'INP (1 à 5, + la 11 à titre secondaire)
- ⊙ Des actions sensibilisation
 - Les sections recrutent les chercheur.es (concours)
 - Et sont décisionnaires pour les promotions
 - Plus largement: invitation au département de physique de l'ENS
- ⊙ Pour les IT, concours ad hoc, évolutions de carrière par CAP
- ⊙ Des domaines parmi, les plus masculins du CNRS
 - INP 21,5 % femmes chercheuses (CNRS = 33,9%)
 - 34,5 % parmi les IT (CNRS = 50,6%)

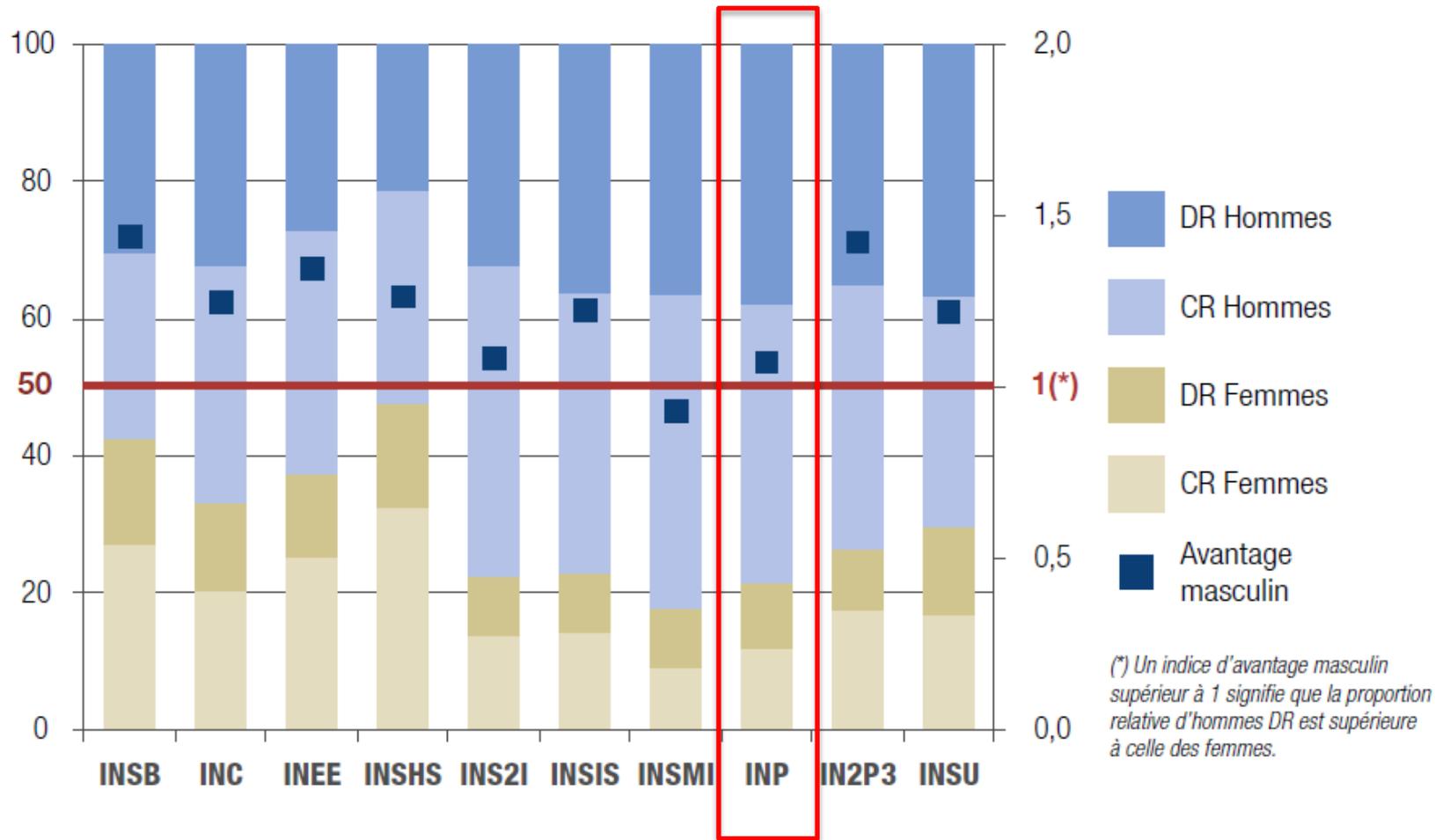


Physique : parmi les disciplines les plus masculines



Bilan social et parité du CNRS 2016 (en ligne)

Mais les carrières sont parmi les plus égalitaires



Le plafond de verre



- ⊙ Chercheur.es (INP)
 - 20,4 % femmes DR
 - 22,6 % femmes CR

- ⊙ IT, % femmes (INP)
 - 23,5 % IR
 - 27,3 % IE
 - 34,3 % AI
 - 51,3 % T + ATR

➔ l'effet « plafond de verre » est devenu faible pour les chercheur.es, mais reste très marqué dans la hiérarchie des corps IT

Les évolutions de moyen terme



- ⊙ Les instituts actuels furent créés en 2009 (pas de comparaison stricto sensu possible sur période avec les années antérieures)
- ⊙ Tendance longue vers la parité pour l'ensemble du CNRS
 - 1999-2016 chercheur.es de 30,1% à 33,9% (et 32,3% en 2010)
 - 1999-2016 IT de 52,1% à 50,6%
- ⊙ À l'INP, 2010-2016
 - Chercheur.es de 20,4% à 21,5%
 - DR 17,4% à 20,4%
 - CR 22,8% à 22,6% (attention au renouvellement!)
 - Indice d'avantage masculin passé de 1,22 à 1,07
 - IT de 32,8% à 33,6%
- ⊙ Les évolutions 2010-2016 sont positives, mais plus lentes que pour le CNRS dans son ensemble (+ 1,1 point parmi les chercheur.es de l'INP, contre +1,6)

Perspectives

- Continuer à agir sur les viviers
 - Le % de femmes en master de physique > proportion parmi les chercheur.es à l'INP
 - Des actions en partenariat (MEN, MESRI, mais aussi rôle très important des associations)
- Continuer à agir sur le contexte de travail: égalité professionnelle, culture, stéréotypes
- Maintenir des recrutements et promotions qui tiennent compte du vieillissement et des départs à la retraite
- Avoir des objectifs ambitieux
- Poursuite des projets sur les biais de genre dans la recherche et leur réduction, au CNRS et en partenariat (France + international)
- GENDER-NET Plus (Horizon 2020)
 - Coordonné par le CNRS (MPDF)
 - Appel à projets avec dimension « genre », au-delà des SHS





www.cnrs.fr

Merci de votre attention

mathieu.arbogast@cnrs-dir.fr
mission.femmes@cnrs.fr

<http://www.cnrs.fr/mpdf/>

